

**Penerapan Disiplin PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan
Anak Pengendalian Penduduk dan KB Kab. Sinjai (Studi atas
Ketatanegaraan Islam)**



Skripsi
Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Hukum
(S.H) Prodi Hukum Pidana dan Ketatanegaraan
Pada Fakultas Syariah Dan Hukum
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

Nur Aisyah Bahar

NIM: 10200115035

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR**

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NUR AISYAH BAHAR
Nim : 10200115035
Tempat/Tgl. Lahir : Palopo, 04 Desember 1997
Jur/Prodi/Konsentrasi : Hukum Pidana dan Ketatanegaraan
Fakultas : Syariah dan Hukum
Alamat : Samata
Judul : Penerapan Disiplin PNS di Dinas Pemberdayaan
Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk
dan KB Kab. Sinjai (Studi atas Ketatanegaraan Islam)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 20 Mei 2019

Penyusun


NUR AISYAH BAHAR
NIM : 10200115035

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Penerapan Disiplin PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Kabupaten Sinjai (Telaah Ketatanegaraan Islam)", yang disusun oleh Nur Aisyah Bahar, NIM: 10200115035, Mahasiswa Jurusan Hukum Tata Negara pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Kamis, 27 Juni 2019, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar

Samata, 27 Juni 2019

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. Darussalam Syamsuddin M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. Kurniati, S. Ag, M.Hi	(.....)
Munaqisy I	: Prof. Dr. Usman, MA	(.....)
Munaqisy II	: Dra. Nila Sastrawati, M.Si	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Dudung Abdullah, M.Ag	(.....)
Pembimbing II	: Dra. Hj. Halimah B, M.Ag	(.....)

Diketahui Oleh
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. Darussalam Syamsuddin, M. Ag
NIP. 19621016 199003 1 005

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil Alamiin Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. atas berkat dan rahmat-Nya skripsi yang merupakan tugas akhir dari perkuliahan ini dapat penyusun rampungkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Hukum Pidana dan Ketatanegaraan (SI) Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar.

Dengan rampungnya skripsi ini, besar harapan penyusun agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Ucapan maaf dan terima kasih yang tidak terhingga atas partisipasi para pihak yang telah berjasa membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Teruntuk kepada kedua orang tua saya Ayahanda Baharuddin dan Ibunda Aidah sebagai motivator terbesar yang tidak hentinya bekerja keras dan berdoa demi kelanjutan studi putrinya.

Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pabbabari selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. Darussalam Syamsuddin, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Ibu Dra. Nila Sastrawati, M.Si, dan Dr. Kurniati, M.HI masing-masing selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Hukum Pidana dan Ketatanegaraan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

4. Bapak Dr. Dudung Abdullah, M. Ag dan Ibu Dr.Hj. Halimah B, M. Ag masing-masing selaku Pembimbing I dan II yang senantiasa memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. Usman, MA dan Ibu Dra. Nila Sastrawati, M. Si selaku penguji I dan II yang memberikan kritik, saran serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Akademik Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar.
7. Saudara(i) penyusun Asfar Ahmad, Muh. Ilham Bahar, Rahmat Nur Hidayat, dan Nur Jannah yang menjadi motivasi demi kelancaran studi.
8. Terimakasih kepada Atasan dan seluruh pegawai kantor DP3AP2KB Kab. Sinjai yang telah membantu penyusun dalam memperoleh data penelitian.
9. Sahabat-sahabat penyusun, Rahmania, Nurul Karli, dan Asfira Yuniar dan bantuan para senior Nur Afia yang telah memberikan semangat dan dukungannya. Serta adik kamar ku Nur Wahyu Handayani dan mantan teman kamar ku Nur Halimah Mahmud, tetangga kamar ku Adelianti yang pernah menemani saat bimbingan, serta teman kelas ku Mega, Ija , Fauzia , Ulfa, Wana, Yuyun , Uni , Wahyuni, Ramlah, Ira, Fitriani, Syarah, Amira, Rahmawati, Sofyan, Ridho, Amri dan Riska Karim yang seperjuangan saat bimbingan dan teman main ku di kampung Yuliana Mawar yang menemaniku saat melakukan penelitian di Sinjai.
10. Teman-teman angkatan 2015 terkhusus HPK A dan teman-teman yang lain yang tidak sempat disebutkan namanya, terima kasih telah memberikan saran, bantuan dan semangat kepada penyusun selama ini.

11. Teman-teman KKN ANG. 60 Desa Padakkalawa, Kec. Mattirobulu, Kab. Pinrang, Posko 7.
12. Terima kasih kepada Adlia Tri Utari yang sangat berjasa dalam pengurusan berkas skripsiku, menemani saat mencari dosen, yang tanpa lelah membantuku saat kesulitan dan pemuda/pemudi tempat KKN yang tidak sempat disebutkan namanya, terima kasih telah memberikan semangat kepada penyusun selama ini.
13. Terima kasih kepada Kak Canci yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini serta segenap orang-orang yang telah mengambil bagian dalam penyelesaian skripsi ini namun tidak sempat dituliskan namanya. Terima kasih sebesar-besarnya. Jerih payah kalian sangat berarti.

Demikian yang dapat penyusun sampaikan. Besar harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat. Mohon maaf apa bila dalam penulisan ini terdapat banyak ketidak sempurnaan. Olehnya, penyusun menerima kritik dan saran pembaca sebagai acuan penulis agar lebih baik lagi di penulisan selanjutnya.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 20 Mei 2019

Penyusun

NUR AISYAH BAHAR

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1-11
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian dan Dekskriptif Fokus.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	8
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN TEORETIS.....	12-20
A. Tinjauan Umum Disiplin PNS.....	12
1. Pengertian Disiplin PNS.....	12
2. Jenis dan Bentuk Pelanggaran PNS.....	15
3. Faktor terjadinya Pelanggaran PNS.....	16
4. Sanksi Pelanggaran Disiplin.....	17
5. Sikap Disiplin dalam Islam.....	20
B. Tinjauan Umum PNS.....	21-25
1. Pengertian PNS.....	21
2. Kewajiban PNS.....	22
3. Kode Etik PNS.....	25
C. Tinjauan Umum kantor DP3AP2KB.....	26
1. Pengertian DP3AP2KB.....	26

2. Strategi Kebijakan.....	27
3. Kerangka Konseptual.....	30
D. Tinjauan Umum kewenangan PNS di lihat dari Hukum Tata Negara di Masa Nabi.....	30-32
1. Konsep HukumTata Negara Islam di Masa Nabi.....	30
2. Sistem Pemerintahan Negara Madinah.....	31
3. Pemikiran tentang Islam dan TataNegara di Indonesia...	32
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	34-38
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	34
1. Jenis penelitian.....	34
2. Lokasi penelitian.....	34
B. Pendekatan Penelitian.....	35
1. Pendekatan Yuridis Normatif.....	35
2. Pendekatan Syar'i.....	35
C. Sumber Data/ Sampel Sumber Data.....	35
1. Sumber Data Primer.....	35
2. Sumber Data Sekunder.....	35
D. Metode Pengumpulan Data.....	35
1. Observasi.....	35
2. Wawancara.....	35
3. Dokumentasi.....	36
E. Instrumen Penelitian.....	36
F. Teknik Pengolahan.....	38
1. Teknik pengolahan.....	38
2. Analisi Data.....	38
BAB IV ANALISIS YURIDIS MENGENAI UPAYA DISPLIN PNS DI KANTOR BKKBN KAB. SINJAI.....	39-51
A. Gambaran Lokasi Penelitian	39
B. Penerapan Disiplin PNS di Kantor DP3AP2KB Kab. Sinjai....	42

C. Hambatan dalam Penerapan Disiplin PNS di Kantor DP3AP2KB Kab. Sinjai.....	46
D. Persepsi Masyarakat terhadap Penerapan Disipin PNS di kantor DP3AP2KB kab. Sinjai.....	51
BAB V PENUTUP	56-57
A. Kesimpulan.....	56
B. Implikasi.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58-59
LAMPIRAN	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	64



PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	syin	sy	es dan ye

ص	sad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	,	Apostof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	A
اِ	<i>Kasrah</i>	i	I
اُ	<i>ḍammah</i>	u	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fathah</i> dan yā'	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathah</i> dan wau	au	a dan u

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ... إ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ى	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	i	i dan garis di atas
و	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

4. Tā' Marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, yang transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu transliterasinya dengan (h).

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasinya ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ىّ), maka ia ditransliterasikan seperti huruf *maddah* menjadi (i).

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ا (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia di ikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrop (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.=

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frase nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Adapun *tā' marbūṭah*di akhir kata yang disandarkan kepadalaḥẓ *al-Jalālah* ditransliterasi dengan huruf [t].

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama dari (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK,DP, CDK, dan DR).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

ABSTRAK

Nama : Nur Aisyah Bahar
Nim : 10200115035
Jurusan : Hukum Pidana dan Ketatanegaraan
Judul Skripsi : Penerapan Disiplin PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan KB Kab. Sinjai (Studi atas Ketatanegaraan Islam)

Pokok masalah skripsi ini adalah bagaimana penerapan disiplin di kantor DP3AP2KB Kab.Sinjai, dan sub masalahnya yakni: 1). Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja PNS di DP3AP2KB Kab. Sinjai, 2). Faktor apa yang menjadi hambatan PNS dalam mematuhi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, 3). Bagaimana persepsi masyarakat mengenai pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) deskriptif kualitatif, pendekatan yang digunakan yakni pendekatan yuridis normatif dan pendekatan syar'i. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer berupa wawancara maupun observasi dan sekunder berupa jurnal, buku-buku dan data di internet yang berkaitan dengan penelitian. Data dikumpul melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan ialah peneliti sendiri, pedoman wawancara, *handphone* dan alat tulis menulis, selanjutnya data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin di kantor DP3AP2KB belum sepenuhnya disiplin, karena masih banyak para pegawai yang mangkir saat jam kerja dengan alasan urusan keluarga, urusan pribadi bahkan tanpa diketahui alasannya. Adapun hambatannya ialah karena kurangnya ketegasan atasan, kurangnya kesadaran para pegawai itu sendiri dan kurangnya motivasi kerja, sedangkan upaya yang telah dilakukan atasannya berupa teguran melalui sosial media bahkan teguran lisan secara langsung, dan jika itu adalah pelanggaran berat maka akan diberikan surat peringatan. Adapun persepsi Masyarakat menilai keliru kedisiplinan para pegawai sudah cukup bagus mungkin karena sekarang sudah ada yang namanya ceklok yakni absen masuk dan keluar dengan menggunakan elektronik, akan tetapi terkadang masih ada beberapa yang suka mangkir saat jam kerja terutama pegawai wanita yang masih berada dipasar dan lain-lain.

Implikasi dari penelitian ini adalah 1) Diharapkan muncul kesadaran pegawai mengenai tanggung jawab mereka masing-masing dan disiplin berdasarkan aturan yang telah ditetapkan 2) Adanya tindakan tegas dari pihak atasan, jika ada yang melanggar maka harus diberi peringatan keras dan bukan lagi penyelesaian secara kekeluargaan sehingga itu bisa menjadi contoh bagi pegawai lain agar tidak melakukan hal serupa 3) Pegawai Negeri Sipil seharusnya menjadi contoh yang baik bagi masyarakat karena mereka merupakan abdi masyarakat dan abdi negara.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai negeri adalah setiap warga Negara RI yang telah memenuhi syarat yang di tentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya, dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹ Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil adalah abdi negara dan abadi masyarakat, sebagai seorang abdi negara, seorang Pegawai Negeri terikat dengan, segala aturan hukum yang berlaku terutama dalam hal etika. Etika merupakan hal terpenting bagi seorang aparatur pemerintah, kerana dengan adanya etika diharapkan mampu membangkitkan kepekaan birokrasi (pemerintah) dalam melayani kepentingan masyarakat.

Adapun pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.²

Nilai nilai etika yang harus ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil tercermin dalam kewajiban Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan perundang-

¹ Nurmiati Andi Patoanging, *Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Pegawai* (Makasar: Au Press, 2012), h. 78.

² Sri Hartanti dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 32

undangan. Kewajiban pegawai negeri sipil adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan, bentuk kewajiban itu terakumulasi dalam bentuk sikap dan perilaku yang harus di jaga oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Bentuk konkret dari penjabaran iktikad baik pemerintah dalam menjunjung tinggi nilai-nilai etika di lingkungan Pegawai Negeri Sipil adalah mencantumkannya kode etik Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil.³

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional dengan hasil semaksimal mungkin, pembinaan Pegawai Negeri Sipil di arahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasilguna dan berdayaguna. Oleh karena itu, untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara, sedangkan kesempurnaan aparatur negara bergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri. Sehingga terbentuklah suatu pendayagunaan aparatur negara yang merupakan usaha untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dengan demikian, upaya peningkatan pendayagunaan aparatur negara pada hakikatnya adalah peningkatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan pembangunan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah di

³ Sri Hartanti dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, h. 42.

tetapkan. Sehubungan dengan itu, aparatur negara dapat menjadi sasaran pembangunan ataupun sebagai pelaksanaan pembangunan.⁴

Adapun suatu perencanaan yang di buat untuk mengawali seluruh kegiatan manajemen kepegawaian, perencanaan dapat di definisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang mengenai hal-hal yang akan di kerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tentukan, secara teknis di bidang kepegawaian, perencanaan diartikan sebagai suatu proses yang sistematis dan strategis untuk memprediksi kondisi jumlah PNS, jenis kualifikasi, keahlian, dan kompetensi yang di inginkan di masa depan melalui analisis jabatan dan perhitungan beban kerja serta analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada organisasi. Luarannya adalah menjamin tersediannya Pegawai Negeri Sipil dalam jumlah, kualifikasi, komposisi, dan kompetensi.⁵

Dengan lahirnya UU No. 5 Tahun 2014 dan kemudian dioperasikan dengan PP No. 11 Tahun 2017, dilakukan upaya penataan manajemen kepegawaian yang seragam dengan penetapan norma, standar, serta prosedur yang jelas dalam pelaksanaan manajemen pegawai. Dengan adanya keseragaman tersebut di harapkan dapat diciptakan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang berbasis merit di seluruh Indonesia .

Sistem ini adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa

⁴ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 117.

⁵ Sri Hartanti dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, h. 100.

adanya latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau komisi kecacatan.⁶

Adapun disiplin pegawai telah diatur mengenai hal amanah terkandung dalam QS. Al- Nisa/4:58. Jika seorang pegawai melakukan dusta dengan sifat yang tidak jujur, tamak yakni sifat rakus, pengecut sikap yang tidak bertanggung jawab, sombong bersifat angkuh, curang bersifat tidak adil merupakan Suatu akhlak yang tercela. Al Qur'an dan hadis pun menganjurkan kita agar memiliki sifat pekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin, artinya seorang muslim diuntut untuk memiliki etos kerja yang di tinggi, akan tetapi realitanya kita melihat banyak pegawai bahkan diri kita sendiri yang memiliki sifat malas, tidak disiplin, tidak mau kerja keras, dan bekerja seenaknya. Hal ini terbukti banyak di antara kita memiliki kebiasaan “ jam karet” bahkan keluar dari kantor saat jam kantor, hingga begitu jelas jika kita memiliki etos kerja yang sangat rendah⁷

Agar terwujudnya para Pegawai Negeri Sipil yang disiplin maka pihak pimpinan kantor harusnya bersikap tegas kepada pegawainya dengan memberi sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melihat dari ras, suku, warna kulit, dan status keluarga yang ia miliki, yakni pemberhentian secara tidak hormat karena telah melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil, sumpah /janji jabatan Negeri atau peraturan disiplin Pegawai Negeri, karena ini merupakan hal yang harus ditaati oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dan apabila dengan pertimbangan atasan yang berwenang tidak dapat di perbaiki

⁶ Sri Hartanti dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, h. 102.

⁷ Syarifuddin Ondeng , *Aqidah Akhlak*, (Makassar: sajadah, 2017), h. 79.

lagi dapat di berhentikan sebagai pegawai negeri sipil.⁸ Sebagaimana yang kita ketahui seorang pemimpin harusnya memiliki kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan, ini sesuai dengan definisi kepemimpinan.⁹

Melalaikan kewajiban terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 1942, baik melanggar aturan jabatan maupun melakukan sesuatu hal yang seharusnya tidak boleh dilakukan oleh pegawai. Hukuman jabatan yang dapat di jatuhkan kepada seorang pegawai yang melalaikan kewajiban dapat berupa teguran tulisan (yang teringan) meningkat hingga diberhentikan.

Adapun mengenai pembinaan dan aturan disiplin pegawai telah diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah no 53 tahun 2010 mengenai larangan-larangan untuk setiap Pegawai Negeri Sipil dan kewajibannya, masih banyak saja Pegawai Negeri sipil yang ingkar akan hal ini seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, dan menyalahgunakan wewenang dan beberapa hal penyimpangan lainnya yang hal tersebut akan menimbulkan kurang efektivnya pegawai tersebut.

Di lingkungan kantor DP3AP2KB sendiri telah mengimpelentasikan peraturan Disiplin Pegawai Negeri tersebut, tapi tidak menutup kemungkinan untuk PNS pada kantor DP3AP2KB akan melakukan larangan tersebut yang

117 ⁸ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara* (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h.

⁹ Nurmiati Andi Patoanging, *Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Pegawai*, h. 2.

sebagaimana kita ketahui bahwa itu akan menjatuhkan kehormatan dan martabat Negara, dan menjadikan tidak maksimalnya program kerja dari kantor DP3AP2KB itu sendiri, karena pegawainya yang mangkir dalam tugas, penyalahgunaan wewenang, penyalahgunaan barang, uang, dan surat-surat berharga milik Negara, dan melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung akan merugikan Negara, menerima hadiah atau suatu pemberian berupa apa saja dari siapapun yang bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali kepentingan jabatan, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan yang akan merugikan Negara.

Berdasarkan latar belakang di atas, banyaknya penyimpangan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap tugas utamanya di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan KB (DP3AP2KB) di Kab. Sinjai, untuk itu penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai Pegawai Negeri Sipil terkait dengan pelaksanaan disiplin pegawai negeri, karena banyaknya fenomena-fenomena Pegawai Negeri Sipil yang mangkir saat jam kerja dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan masalah disiplin pegawai, maka dengan ini penulis ingin menuangkan disiplin pegawai negeri ini dalam bentuk penelitian yang berjudul “Penerapan Disiplin

PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan KB Kabupaten. SINJAI (STUDI KETATANEGARAAN ISLAM)

B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

- a. Disiplin.
- b. Pegawai Negeri Sipil.
- c. DP3AP2KB

2. Deskripsi Fokus

- a. Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan (hukum) atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian dan tujuan disiplin adalah mengembangkan diri dari perilaku tertib, dan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI (1988:208) dipahami sebagai tata tertib atau suatu peraturan, ketentuan yang harus di jalani, kata disiplin berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.
- b. Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat yang di tunjuk atau pejabat yang memiliki hubungan dinas dengan negara. Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “ Pegawai” berarti “orang yang bekerja dam pemerintahan (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah dan negara
- c. DP3AP2KB (Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk KB adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas

melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sederhana serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dikemukakan pokok masalahnya yakni, bagaimana Pelaksanaan Disiplin PNS di DP3AP2KB Kab. Sinjai. Berangkat dari pokok masalah tersebut, maka ditarik sub masalahnya diantaranya:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di DP3AP2KB Kab.Sinjai?
2. Apa yang menjadi hambatan dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor DP3AP2KB Kab. Sinjai?
3. Bagaimana persepsi masyarakat mengenai pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil?

D. Kajian Pustaka dan Kajian Penelitian Terdahulu

1. Sri Hartanti, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, isi buku ini menjelaskan perkembangan hukum kepegawaian dan terdapat perlahan pengaturan kepegawaian yang berorientasi pada penerapan sistem kepegawaian berbasis meritokrasi, adapula pembahasan mengenai reformasi kepegawaian berdasarkan prinsip “Food governance”, kelebihan lain dalam buku ini yakni buku ini menjelaskan secara lengkap mengenai pentingnya keberadaan pegawai dan fungsinya di

pemerintahan. Sedangkan penulis membahas tentang hambatan dalam penerapan disiplin dan bagaimana cara menerapkan disiplin itu sendiri

2. Sahya Anggara, "*Administrasi Kepegawaian Negara*" buku ini lebih menekankan aspek teoritis akan tetapi lemah pada penjelasan mengenai hukum yang terkait dengan kepegawaian negara dimana buku ini hanya berfokus pada administrasinya saja di antaranya dalam kebijakan negara mengangkat pegawai, menggaji pegawai, dan berbagai peningkatan karier pegawai serta kinerja. Sedangkan penulis membahas tentang upaya penerapan disiplin dan faktor apa saja yang menjadi penghambat penerapan disiplin itu sendiri.
3. Muh. Rizal Fahlevy "*Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi di Kota Makassar*" dimana Skripsi ini membahas mengenai faktor pendukung dan penghambat disiplinnya seorang pegawai. Sedangkan penulis membahas mengenai bagaimana pelaksanaan disiplin dari Kantor itu sendiri.
4. Skripsi Dani Nuryanto "*Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam pada Karyawan*" dimana skripsi lebih jelas membahas mengenai sikap disiplin atau etika kerja pegawai dalam islam berbeda dengan skripsi lain yang saya temukan yakni dimana skripsi lain hanya membahas masalah disiplin pegawai tanpa mengaitkan dengan hukum islam dan hanya berfokus pada hukum nasionalnya saja. Sedangkan penulis membahas tentang penerapan disiplinnya, upaya penerapan

disiplin dan hamabatan dalam menerapkan aturan disiplin kerja tersebut.

5. Harun Nasution “*Islam dan Tata Negara* ” buku ini secara lengkap memperkenalkan Islam dari sudut kajian politik ketatanegaraan yang berkaitan dengan konsep Tata Negara dalam Islam. Sedangkan penulis membahas tentang sistem ketatanegaraan di masa Rasulullah Nabi Muhammad Saw.
6. Agus Sukiswo “ *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 2016*” buku ini merupakan buku laporan kinerja instansi pemerintah Badan Kependudukan dan Keluarga berencana Nasional tahun anggaran 2016 yang berisi lengkap mengenai segala hal yang menyangkut kantor BKKBN baik dari profil, sejarah, hingga sistematika pelaporan kinerja kerja dari kantor, semua sudah di jelaskan secara lengkap beserta bagan-bagan pelaporan kinerja pegawainya setiap tahun, akan tetapi tidak ada penjelasan mengenai laporan dari tingkat kemalasan pegawai atau pegawai yang melakukan pelanggaran, atau jumlah pemecatan setiap tahunnya. Sedangkan penulis membahas tentang penerapan disiplin dari instansi tersebut beserta upaya dalam penerapan disiplinnya
7. Jurnal Syariah STAIN Pamekasan “ *Tata Kelola Pemerintahan Negara Madinah Pada Masa Nabi Muhammad SAW*” jurnal ini menjelaskan tentang hukum tata negara yang di lakukan Rasulullah di kala beliau memimpin Negara Madinah yakni dengan adanya pemaparan

sejarahnya. Sedangkan penulis membahas tentang perbandingan Hukum Tata Negara yang di pakai Nabi dan yang ada saat ini di Negara Indonesia.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tentang Disiplin Pegawai Negeri di kantor DP3AP2KB Kabupaten Sinjai.
 - b. Untuk mengetahui hambatan Pegawai Negeri Sipil dalam penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Untuk mengetahui persepsi masyarakat mengenai pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.¹

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, dan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.² Adapun ayat Al-Qur'an mengenai disiplin dan amanah terkandung dalam QS. Al-Nisa /4: 58

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨﴾

Terjemahnya :

Sesungguhnya Allah menyeru menyampikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya, Allah sebaik-baiknya yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah maha mendengar, Maha Melihat.³

¹ <http://bkd.jabarprov.go.id/artikel/84-disiplin-pegawai-negeri-sipil>.

² Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 117.

³ Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Akbar Media, 2012), h. 342.

Amanah adalah sesuatu yang diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara dan dikembalikan bila tiba saatnya atau bila diminta oleh pemiliknya. Amanah adalah lawan dari khianat. Ia tidak diberikan kecuali kepada orang yang dinilai oleh pemberinya dapat memelihara dengan baik apa yang diberikannya itu. Agama mengajarkan bahwa amanah /kepercayaan adalah asas keimanan berdasarkan sabda Nabi Saw, “ Tidak ada iman bagi yang tidak memiliki amanah,” selanjutnya, Amanah yang merupakan lawan dari khianat adalah sendi utama interaksi. Amanah tersebut membutuhkan kepercayaan dan kepercayaan itu melahirkan ketenangan yang selanjutnya melahirkan keyakinan.⁴

Ibnu Katsir: Ibnu Abu Hatim berkata: Muhammad bin Ismail Al- Ahmasi menceritakan kepada kami, Waki' menceritakan kepada kami dari Suryana dari Abdullah bin As-Sa'ib dari Zadzan dari Abdullah bin Mas'ud, ia berkata:

Sesungguhnya mati syahid menghapus semua dosa kecuali amanah. Pada hari kiamat nanti seorang akan didatangkan meskipun ia gugur di jalan Allah lalu dikatakan kepadanya, “Tunaikanlah amanhmu!” maka ia bertanya, “ Bagaimana aku bisa menunaikannya sedanhkan dunia telah sirna?. Lalu amanah tersebut menjelma di dasar neraka Jahannam. Lalu ia turun mendatangnya kemudian memanggulnya dari pinggang Noya. Maka ia pun turun mengikuti jejaknya sampai selama-lamanya”.

⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Misbah*, Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an,(Cet I, Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 581

Zadzan berkata “ Maka kudatangi Al Barra’ dan menceritakan tsar ini kepadanya, Maka ia berkata, “Saudaraku benar” (*sesungguhnya Allah menyeru kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya*)”

Ibnu Al Jauzi : Ibnu Mas’ud berkata ,” Amanah adalah wudu, salat, puasa, berbicara, dan yang paling berat adalah pada barang titipan”⁵

Memelihara amanat yang dipikulnya dan menepati janjinya. Dalam ayat ini Allah menerangkan sifat keenam dari orang mukmin yang beruntung itu, ialah suka memelihara amanat amanat yang dipikulnya, baik dari Allah ataupun sesama manusia, yaitu bilamana kepada mereka benar-benar menyampaikan aman itu sebagaimana mestinya, dan tidak berbuat khianat. Demikian pula mereka mengadakan perjanjian, mereka memenuhinya dengan sempurna.

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ : إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ , وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ , وَإِذَا أُؤْتِمِنَ خَانَ . مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ

Artinya :

“Dari Abu Hurairah r.a bahwa Rasulullah saw bersabda “tanda-tanda orang munafik itu tiga yakni jika ia berkata ia berdusta, apabila ia berjanji ia ingkar dan bila ia di beri amanat ia khianat (Muttafaqu’alaih HR. Bukhari:33 dan Muslim:59)”⁶

Mereka menjauhkan diri dari sifat kemunafikan seperti tersebut dalam sebuah hadist yang masyur yang menyatakan bahwa tanda-tanda orang

⁵ Muhammad Ahmad Isawi, *Tafsir Ibnu Mas’ud*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2009), h. 422.

⁶ Imam Nawawi , *Riyadhus Shalihin* (Jawa Timur: Insan Kamil, 2012) h. 223

munafik itu ada tiga yakni kalau berbicara suka berdusta, jika menjanjikan sesuatu suka menyalahi janji, dan jika diberi amanat suka berkhianat.

Untuk mengukur pegawai yang memiliki disiplin yang baik dalam suatu organisasi, apabila :

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tetap pada waktunya.
- b. Berpakaian serba baik pada tempat kerjanya.
- c. Mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati.
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.
- e. Mengikuti cara berkeja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan.
- f. Mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik.

B. Istilah Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan) dan sebagainya sedangkan “ Negeri” berarti negara atau pemerintahan atau negara.⁷ Pengertian PNS menurut UU No 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dalam bab 1 pasal 1 huruf a, UU tersebut disebutkan bahwa pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan di serahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau di serahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan

⁷Sri Hartanti dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, h. 34.

perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Dalam al-Qur'an ada beberapa istilah yang berarti Kerja di mana artinya sama halnya dengan Pegawai Negeri Sipil yang tujuan utamanya adalah berkerja, maka dari itu makna Kerja itu sendiri berarti “*amal*”, *kasb* (pendapatan), *sakhkhara* (untuk mempekerjakan atau mengguna), *ajr* (upah atau penghargaan). Dalam pandangan Yusuf Qardawi kerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik melalui gerakan tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif baik untuk pribadi maupun orang lain. Selain itu pekerjaan pejabat negara juga termasuk 'amal. Ibnu Taimiyah meriwayatkan pada suatu waktu seorang ulama besar bernama Abu Muslim Al-Khawlani masuk ke tempat Khalifah Mu'awiyah bin Abi Sufyan mengucapkan “assalamu'alaika ayyuha al-ajir”. Mendengar ucapan salam tersebut orang disekitar memperingatkannya agar mengucapkan “ayyuha al-amiru”. Namun teguran tersebut tidak merubah pendirian Abu Muslim, sebab ia berpendapat bahwa kepala negara termasuk ajir, orang yang bekerja untuk kepentingan orang lain dengan mendapatkan imbalan upah (Ibnu Taimiyah, 1419H: 11).

Istilah 'kerja' dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tidak mengenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan

⁸ <http://wikipns.com/apa-pengertian-pns/> diakses 24 Desember 2018, pukul 20.08

yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat maupun negara tanpa menyusahkan dan menjadi beban bagi orang lain.

Adapun kerja atau amal dalam pengertian yang khusus yaitu melakukan pekerjaan atau usaha yang menjadi salah satu unsur terpenting dan titik tolak bagi proses seluruh kegiatan ekonomi. Kerja dalam makna yang khusus menurut Islam terbagi menjadi kerja yang bercorak jasmani (fisikal) dan kerja yang bercorak aqli/fikiran (mental). ini mengindikasikan bahwa kerja dalam Islam meliputi segala bidang ekonomi yang dibolehkan oleh syarak sebagai balasan dari upah atau bayaran, baik kerja itu bercorak jasmani (fisikal) seperti buruh, pertanian, pertukangan dan sebagainya atau kerja bercorak aqli (mental) seperti pegawai negeri, guru/dosen.⁹

Adapun menurut al-Hasyim (2009) perilaku yang baik dan taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, diantaranya:

- a. Perilaku jujur, dimana sikap ini kita selalu berkata benar dan berperilaku sesuai kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya walaupun orang lain tidak mengetahuinya, terdapat dalam al-Qur'an Allah Swt dimana ia meminta hambanya yang beriman bergabung dengan mereka yang benar dan jujur.

⁹ Armansyah Walian, *Konsepsi Islam Tentang Kerja," An-Nisa'a"*, vol.8. No,1, Juni 2012. H, 64-64

- b. Pemberani yakni suatu perilaku yang berani menyuarakan kebenaran, membela islam walaupun harus menghadapi konsekuensi yang sangat berat, dimana saat bekerja kita di tuntut untuk senantiasa berani membela yang benar.
- c. Menepati janji yakni melakukan apa yang telah menjadi kewajiban seorang hamba baik itu janji tertulis maupun lisan, bahkan Allah sendiri telah menjadikan sifat ini salah satu yang harus dimiliki oleh kaum muslim.¹

C. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Seorang muslim harus rajin dan yang malas kerja, menganggur dan meminta-minta atau mengharapkan pertolongan orang lain dicela oleh Islam karena hal tersebut akan merendahkan harga dirinya, dan al Qur'an menganggap perbuatan tersebut sebagai manifestasi dari kurangnya iman dan ketidakpercayaan, bekerja dengan sungguh-sungguh (jiddiyah) merupakan lawan dari main-main dan menyepelekan, lemah dan lambat serta bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugas atau kewajiban. Semangat jiddiyah berarti mendorong seorang muslim harus melaksanakan tugas, kewajiban dan perannya dengan segera, kuat dan tekad yang mambaja (azzam), tahan banting dan kontinu (istiqamah), mengerahkan segala potensi yang dimiliki, serta mampu mengatasi semua rintangan.

Kewajiban seorang pegawai menurut Islam yakni:

1. Amanah

¹ Dani Nuryanto, *Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam pada Karyawan Perpustakaan*, Skripsi, Fakultas Psikologi (Surakarta:Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014), h. 4-5.

2. Pegawai harus ikhlas dalam menunaikan pekerjaannya
3. Menjaga jam kerja untuk kepentingan pekerjaan
4. Bersikap teladan dan bersungguh-sungguh¹

1

Selain itu sikap kreatif, inovatif dan profesional juga harus dimiliki oleh seorang pegawai, dan sikap profesional itu telah diajarkan oleh Rasulullah Saw dengan sifat-sifat sebagai berikut:

1. Sifat kejujuran (shiddiq)
2. Sifat tanggung jawab (amanah)
3. Sifat komunikatif (tabliq)
4. Sifat cerdas (fathanah)

Adapun kewajiban yang dimaksudkan dalam peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 3 yang menetapkan bentuk-bentuk kewajiban sebagai berikut:

- a. Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil.
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah. Hal ini dimaksud bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil di samping taat juga berkewajiban melaksanakan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kebijakan negara dan pemerintah serta tidak memperlakukan dan/atau menentang

¹ <http://almanhaj.or.id/2317-pegawai-yang-amanah-menjaga-jam-kerja-untuk-kepentingan-kerja.html> diakses 15 Februari 2018 pukul 11.57

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud didasarkan pada jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
- e. Tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Yang dimaksud dengan “tugas kedinasan” adalah tugas yang diberikan oleh atasan yang berwenang dan berhubungan dengan:
 - 1) Perintah kedinasan;
 - 2) Peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian atau peraturan yang berkaitan dengan kepegawaian;
 - 3) Peraturan kedinasan; Tata tertib di lingkungan kantor; atau
 - 4) Standar prosedur kerja
- f. Menjunjung tinggi kehotmatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil.
- g. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut pemerintah harus di rahasiakan yang dimaksud dengan “menurut sifatnya” dan “menurut pemerintah” adalah di dasarkan pada peratutran perundang-

undangan, perintah kedinasan, dan/atau kepatutan. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.

- i. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keimanan, keuangan, dan material.
- j. Masuk kerja dengan menaati ketentuan jam kerja. Makna dari kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap Pegawai Negeri Sipil wajib datang melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Apabila berhlanagan hadir wajib memberitahu kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat di hitung secara kumulatif dan dikonvensi $71/2$ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- k. Mencapai sasaran kerja pegawai yang di tetapkan. Sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama matra pegawai demam atas pegawai.
- l. Menggunakan serta memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- m. Memberikan pelayanan sebaik-bainya kepada masyarakat. Makna dari “memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat” adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur sesuai demam peraturan perundang-undangan.
- n. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.

- o. Memberikan kesempatan bawahan untuk mengembangkan karier. Makna dari "memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier" adalah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka pengembangan karier antara lain memberi kesempatan mengikuti rapat, seminar, diklat dan pendidikan formal lanjutan.
- p. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.¹

Kewajiban yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh seorang pegawai negeri sipil dapat diklasifikasi menjadi tiga golongan yaitu sebagai berikut:

- a. Kewajiban dan larangan serta sanksi terhadap kewajiban dan larangan yang tidak ditaati.
- b. Kewajiban yang ditentukan dalam beberapa ketentuan dan peraturan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.
- c. Kewajiban yang berdasarkan atas kedudukannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.¹

D. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

¹ Sri Hartanti dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, h. 171-173.

¹ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, h. 116.

Etika kerja islam yang bersumber dari syariah memandang bahwa bekerja merupakan suatu ibadah, dan bekerja bersumber dari niat, dan etika kerja islam juga mengandung dua dimensi yakni ukhrawi dan duniawi.¹

Islam telah memberikan pedoman etika dalam berkerja yakni:

1. Bekerja adalah manifestasi keimanan, dengan kata lain ini disebut sebagai tauhid , oleh karena itu bekerja harus senantiasa mengingat Allah.
2. Menghindari eksploitasi terhadap sumber-sumber alam dengan cara melampaui batas.
3. Menghindarkan dari perbuatan merugikan orang lain atau merusak lingkungan.
4. Rezeki yang dapatkan dari hasil kerja sebgianya da yang berfungsi sosial.
5. Adanya ketertarikan individu terhadap diri dan kerja menjadi tanggung jawab.
6. Berusaha dengan cara halal dalam seluruh pekerjaan.
7. Dilarang menjadikan seseorang sebagai alat produksi atau binatang dala bekerja.
8. Islam tidak mengajarkan pekerjaan yang mendurhakai Allah seperti pemeras bahan minuman keras, pencatat riba, pelayan bar, dan bekerja dengan seseorang yang menyuruh kejahatan membunuh seseorang.

¹ Sari Susan Dewi dan Iuek Rangga Bawono, Analisi Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi, *Jaai*, vol. 12, no.1, juni 2008, h. 67.

9. Professional yakni melakukan pekerjaan secara benar untuk menghasilkan sesuatu hasil yang benar.¹ 5

KORPRI juga telah memiliki kode etik KORPRI, yaitu Prasetya KORPRI yang di tetapkan dengan keputusan MUNAS Pertama KORPRI Nomor: MUNAS/1978 tanggal 2 Desember 1978, kemudian di sempurnakan dengan Keputusan MUNAS Ketiga KORPRI Nomor: Kep-05/MUNAS/1989 tanggal 1 juni 1989. Sapta Prasetya terdiri dari 7 butir janji luhur dari segenap anggota KORPRI di kerucutkan menjadi Panca Prasetya KORPRI sebagai kode etik yang berisi lima butir janji dan komitmen Pegawai Negeri Sipil terhadap negara. Panca Prasetya KORPRI adalah sebagai berikut.

Kami anggota KORPRI yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, adalah insan yang;

- a. Setia dan taat kepada Negara Kesatuan dan Pemerintah Indonesia, yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. Menjunjung tinggi kehormatan basa dan negara serta memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia negara;
- c. Mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat di atas kepentingan pribadi dan golongan;
- d. Bertekad memelihara persatuan dan kesatuan bangsa serta keseitakawanan KORPRI;
- e. Berjuang menegakkan kejujuran dan keadilan, serta meninhkatkan kesejahteraan dan profesionalisme.

¹ Nur Kholis, Etika Kerja dalam Perspektif Islam, “*Al-Mawarid*” edisi XI tahun 2004, h. 150-153.

E. Strategi Kebijakan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan KB

Strategi yang dirumuskan untuk mencapai visi dan mewujudkan misi BPPKB Kabupaten Sinjai , meliputi 3 hal pokok yakni :

1) Memperkuat Fungsi Fasilitasi

Memperkuat fungsi fasilitasi berarti tata kelola yang dijalankan berbasis pada fungsi-fungsi yang sifatnya menyediakan ruang bagi optimalnya peran stakeholder dalam berkontribusi bagi perwujudan visi. Penguatan tersebut dilakukan dengan membangun jejaring kerja sama (*networking*) secara lintas sektoral, menerapkan sistem tatakelola pemerintahan yang terpercaya, serta senantiasa membangun akses terhadap pelayanan publik.

2) Memperkuat Fungsi Pemberdayaan

Memperkuat fungsi pemberdayaan berarti tata kelola yang dijalankan berbasis pada fungsi-fungsi yang sifatnya berdampak pada peningkatan kemampuan dan perbaikan aturan main dalam interaksi multi pihak yang saling membuka diri untuk mendorong perubahan. Penguatan ini dilakukan dengan mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya dan meningkatkan kinerja.

3) Memperkuat Fungsi Koordinasi

Memperkuat fungsi koordinasi berarti tata kelola yang dijalankan berbasis pada kerjasama. Penguatan ini juga dilakukan dengan membangun model kebersamaan (semangat kolektif) dalam menjalankan pembangunan antar semua sektor.

4) Arah Kebijakan

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi, dirumuskan Arah Kebijakan yang akan dicapai meliputi :

- a) Merumuskan kebijakan, program, dan kegiatan peningkatan kualitas hidup perempuan dan keluarga, pengarusutamaan gender, kesejahteraan dan perlindungan anak.
- b) Meningkatkan dan memantapkan koordinasi teknis operasional, dan fasilitasi kegiatan bidang pengarusutamaan gender, pemberdayaan perempuan dan keluarga, serta kesejahteraan dan perlindungan anak.
- c) Meningkatkan peran serta, kemitraan dan keterpaduan peran stakeholders dalam pemberdayaan perempuan, peningkatan kualitas keluarga, serta pembangunan kesejahteraan dan perlindungan anak.

5) Nilai-Nilai

Nilai-nilai organisasi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) mengacu pada tata nilai kearifan local organisasi pemerintah daerah Kabupaten Sinjai yaitu *Siruimenre te siruino, malisiparappe malilusipakainge, sipakatui, sipakalabbi, Lempu, getteng, adatongeng, temmapasilaingeng* yang bermakna mengandung nilai semangat persatuan, kebersamaan, kesetiakawanan untuk saling mendukung dan saling mengingatkan, saling menghormati antra satu dengan yang lain sebagai wujud pengakuan atas kesederajatan manusia ciptaan Tuhan, dan senantiasa menghadirkan nilai kejujuran tegas, berani dan kuat dalam pendirian berpegang pada kebenaran berlaku adil pada semua pihak.

Nilai-nilai BPPKB sebagai organisasi yang memberikan perhatian khusus kepada peran perempuan memiliki ciri nilai khusus. Nilai organisasi adalah

landasan norma dan etika perilaku individu dalam organisasi termasuk para pemimpin organisasi guna mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi, yaitu :

- a) Kekeluargaan untuk Kemanusiaan, pendekatan yang digunakan adalah kekeluargaan, dengan memperhatikan persamaan hak dan kewajiban setiap warga Negara,
- b) Prestasi yang Inovatif, berpikir kreatif dalam mengelola tantangan perubahan lingkungan, menghasilkan prestasi yang membawa perbaikan dan pembaharuan
- c) Partisipasi yang Dedikatif, mengutamakan kegiatan yang mendorong partisipasi semua pihak, berdasarkan rasa keikhlasan dan pengabdian.
- d) Integritas untuk Akuntabilitas, memiliki motivasi, kejujuran dan komitmen tinggi yang berorientasi pada pertanggung jawaban kegiatan yang transparan.

F. Sanksi Pelanggaran Disiplin

Ada 13 akibat apabila tidak amanah dan senantiasa melakukan pelanggaran dalam islam yakni:

1. Kehilangan iman.
2. Termasuk cirri-ciri orang munafik.
3. Menjadi orang-orang yang rugi.
4. Tidak di percaya.
5. Mendapat laknat dari Allah.
6. Mendapat penderitaan di akhirat.
7. Dipermalukan di akhirat.
8. Menjadi penghianat Allah dan Rasulnya.

9. Dibenci Allah.
10. Hati menjadi keras
11. Calon penghuni neraka.
12. Tidak mendapat pertolongan akhirat.
13. Mendapat azab dari Allah.¹

6

Sanksi hukuman bagi pelanggar disiplin PNS terdapat dalam BAB III HUKUMAN DISIPLIN Bagian Kesatu Umum Pasal 5 yang menyatakan bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan/atau pasal 4 di jatuhkan hukuman disiplin, dengan pasal 6 yang berisi tentang “Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin yakni:

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - 1) Hukuman disiplin ringan;
 - 2) Hukuman disiplin sedang; dan
 - 3) Hukuman disiplin berat.
- b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - 1) Teguran lisan;
 - 2) Teguran tertulis; dan
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

¹ <http://www.google.com/amp/s/dalamislam.com/akhlaq/larang/akibat-tidak-amanah-dalam-islam/amp> diakses tanggal 15 Februari 2019 pukul 12.41

c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf

b terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkal selama 1 (satu) tahun;
- 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1(satu) tahun; dan
- 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c

terdiri dari:

- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3(tiga) tahun;
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- 3) Pembebasan dari jabatan;
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.¹

7

Selain itu berdasarkan Pasal 250 PP No. 11 Tahun 2017, setiap Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena:

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

¹ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*), h. 178-179.

- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. Dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Berdasarkan Pasal 251 PP No. 11 Tahun 2017 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena;

- a. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungan dengan jabatan; atau
- b. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan pasal 161 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian Dan Lokasi Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berupaya menganalisis kehidupan sosial dengan menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atau interpretasi individu (informan) dalam latar alamiah. Dengan kata lain, penelitian kualitatif berupaya memahami bagaimana seseorang individu melihat, memaknai atau menggambarkan dunia sosialnya. Pemahaman ini merupakan hasil interaksi sosialnya.

2. Lokasi penelitian

Berdasarkan jenis penelitian kualitatif maka tentunya penelitian ini adalah penelitian lapangan yang dilakukan di kabupaten Sinjai, terkhusus di Kantor DP3AP2KB dengan alasan masih terdapat beberapa PNS yang masih sering mangkir saat jam kerja dan tidak mematuhi aturan disiplin.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua model pendekatan yang digunakan yaitu:

1. Pendekatan yuridis normatif

Yuridis normatif adalah pendekatan penelitian yang dimulai dengan menganalisa Pasal-Pasal di dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur suatu permasalahan (*problem*). Analisis Pasal ini dimaksudkan

untuk melihat substansial aturan yang ada dalam regulasi dengan kenyataan yang ada di masyarakat.

2. Pendekatan Syar'i

Pendekatan yang menggunakan Hukum Islam yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

C. *Sumber Data*

1. Data Primer

Data lapangan merupakan data yang didapat dari hasil penelitian langsung di lapangan (*field research*) atau melalui wawancara langsung dengan atasan, karyawan kantor dan beberapa masyarakat.

Pegawai kantor DP3AP2KB Kab. Sinjai	3 orang
Karyawan Kantor DP3AP2KB Kab. Sinjai	3 orang
Lembaga Swadaya Masyarakat	2 orang
Masyarakat	3 orang
Jumlah	11 orang

2. Data sekunder

Data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian, yang berwujud laporan dan sebagainya. Data sekunder didapatkan buku-buku, jurnal-jurnal, data dari internet yang berkaitan dengan penelitian yang penulis buat, dan dapat dipertanggung jawabkan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Penggunaan metode observasi dalam penelitian diatas mempertimbangkan bahwa data yang dikumpulkan secara efektif yang dilakukan secara langsung mengamati objek. Penulis menggunakan teknik ini untuk mengetahui kenyataan yang ada dilapangan. Alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati, mencatat dan menganalisa secara sistematis. Pada observasi ini penulis akan menggunakan dengan maksud untuk mendapatkan data yang efektif mengenai efektifitas penerapan diversifikasi terhadap penerapan disiplin PNS di kantor DP3AP2KB Kab. Sinjai.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data . Komunikasi tersebut dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung menggunakan daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden dan responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti secara tertulis, dan kemudian mengirimkannya kembali daftar pertanyaan yang telah dijawab kepada peneliti. Secara langsung wawancara diajukan secara *face to face* artinya peneliti berhadapan langsung dengan responden untuk menanyakan secara lisan hal-hal yang diinginkan, dan jawaban responden dijawab oleh pewawancara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara secara langsung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melihat dokumen-dokumen bisa berbentuk tulisan (peraturan dan keputusan), gambar atau karya-karya yang momental yang bersangkutan dengan penelitian ini.

E. *Instrumen Penelitian*

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri sehingga peneliti harus “divalidasi”. Validasi terhadap peneliti, meliputi; pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian baik secara akademik maupun logikanya.

Peneliti kualitatif sebagai *human instrumen* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.

Selain dari pada itu, juga diperlukan instrument penelitian berupa:

a. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara adalah alat yang digunakan dalam melakukan wawancara yang dijadikan dasar untuk memperoleh informasi dari responden dan informan yang berupa daftar pertanyaan.

b. Buku Catatan dan Pulpen

Buku catatan dan pulpen yaitu alat yang berfungsi untuk mencatat dan menulis semua jawaban informan dan responden berdasarkan jawaban atas pertanyaan yang berikan.

c. Kamera

Kamera yaitu alat yang berfungsi untuk memotret jika peneliti sedang melakukan pembicaraan dengan informasi dan responden.

d. Alat Perekam

Alat perekam yaitu alat yang digunakan untuk merekam suara informan dan responden selama wawancara berlangsung, hal ini bertujuan untuk mendengar kembali jawaban informan yang belum sempat ditulis pewawancara di catatannya.

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan berbagai teknik pengolahan data yaitu:

- a. Reduksi Data ialah proses mengubah data kedalam pola, fokus, kategori, atau pokok permasalahan tertentu.
- b. Penyajian Data ialah menampilkan data dengan cara memasukkan data dalam bentuk yang diinginkan seperti memberikan penjelasan dan analisis.
- c. Pengambilan Kesimpulan ialah mencari simpulan atas data yang direduksi dan disajikan.

2. Analisis Data

Analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif kualitatif yaitu teknik pengolahan data yang dilakukan secara mendalam dengan mendeskripsikan hasil penelitian, tanpa menggunakan analisis statistik. Hal ini dilakukan dengan pendekatan analisis konseptual dan teoritik, serta mengolah data dan menyajikan dalam bentuk yang sistematis, teratur dan terstruktur dan mempunyai makna.

BAB IV

ANALISIS YURIDIS MENGENAI UPAYA DISPLIN PNS DI KANTOR DP3AP2KB KAB. SINJAI

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Kabupaten Sinjai adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota Kabupaten terletak di Balangnipa atau kota Sinjai yang berjarak kurang lebih 220 km dari kota Makassar. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 819,96 km² dan berpenduduk sebanyak kurang lebih 236.497 jiwa

Kantor DP3AP2KB terletak di jalan jend. Ahmad Yani yang berada di samping kanan dari Stadion Bola Andi Bintang, adapun kantor DP3AP2KB berada kurang lebih 100 meter dari POLRES SINJAI, Lapangan Sinjai Bersatu dan SMAN 5 Sinjai dan berada di belakang Dinas Pemadam Kebakaran, , kantor DP3AP2KB berada di samping Kantor Koni, yang terletak di pusat kota Kab. Sinjai Utara, dimana kantor tersebut merupakan bekas dari kantor Bupati, sebenarnya DP3AP2KB baru saja terbentuk setelah bergabung dari kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan kantor BKKBN pada tahun 2017.

DP3AP2KB merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintah dibidang keluarga berencana dan keluarga sederhana serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.¹

¹ <http://id.m.wikipedia.org> . diakses tanggal 24 Desember 2019, pukul 20.34.

1. Visi DP3AP2KB

Berlandaskan hasil rumusan Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Sinjai yang telah disusun berdasarkan target capaian setiap tahunnya, maka perlu adanya sinergitas dengan Renstra SKPD. Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Sinjai sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Daerah berkepentingan untuk memberikan kontribusi terhadap upaya pemecahan permasalahan yang berkaitan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana.

Pemerintah daerah Kabupaten Sinjai harus menetapkan kebijakan dan memberikan peluang yang seluas-luasnya bagi kaum perempuan untuk membentuk jati dirinya secara proporsional dan bertanggungjawab, dengan memperluas aksesibilitas, memperkuat partisipasi dan peran kontrol, serta memberikan ruang seluas-luasnya untuk mengenyam manfaat pembangunan dari seluruh aspek kehidupan serta menekan dan semaksimal mungkin menghilangkan tindakan kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Secara konseptual Visi dan Misi Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana senantiasa bermuara kepada ketercapaian kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan keluarga, masyarakat, berbangsa dan ber-negara dan sejalan dengan Visi Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Yakni Sinjai Religius, Cerdas, Sehat dan Sejahtera, maka ditetapkan Visi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana 2013-2018, yakni :

**“PEREMPUAN DAN KELUARGA PILAR UTAMA DALAM
RANGKA MEWUJUDKAN MASYARAKAT RELIGIUS,
CERDAS, SEHAT DAN SEJAHTERA”**

Dari visi diatas dapat dijelaskan bahwa makna yang dapat diambil yaitu :

(1) perempuan perlu mendapat perhatian khusus dalam pembangunan, (2) keluarga sebagai unit terkecil pilar masyarakat sebagai sasaran strategis pembangunan, dan (3) Masyarakat religius berarti terkemuka dalam syiar islam dimana masyarakat Sinjai mengamalkan ajaran dan nilai-nilai keagamaan, berakhlakul karimah serta senantiasa menjaga keutuhan, kebersamaan dan kekeluargaan dalam kehidupan sehari-hari. Cerdas berarti masyarakat Sinjai terkemuka dalam pendidikan, memiliki kemampuan dan kematangan baik secara intelektual, spritual maupun emosional dalam membangun hubungan antar pribadi kelompok serta dalam mengelola potensi lokal secara optimal, arif dan bijaksana, Sehat berarti masyarakat Sinjai terkemuka dalam derajat kesehatan lahir dan bathin di Kabupatn Sinjai, sehat juga berarti bahwa pengelolaan manajemen pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik, Sejahtera berarti masyarakat Sinjai memiliki tingkat kehidupan ekonomi maju baik dalam kemampuan pemenuhan kebutuhandasar, peningkatan pendapatan melalui pemanfaatan potensi local, serta jaminan ketersediaan sarana perasarana penunjang ekonomi yang dapat mendorong dan memacu pertumbuhan ekonomi daerah

2. Misi DP3AP2KB

Untuk mewujudkan visi organisasi tersebut di atas adalah memberikan kontribusi nyata yang strategis dan inovatif dalam pengembangan peran

perempuan dan keluarga berencana di Kabupaten Sinjai, melalui Misinya seperti :

- 1) Mewujudkan keserasian dukungan kebijakan dan penatalaksanaan strategi pembangunan pengarusutamaan gender, pemberdayaan perempuan dan keluarga, serta kesejahteraan dan perlindungan anak.
- 2) Mewujudkan pembinaan teknis operasional, dan fasilitasi yang sinergi dalam rangka pengembangan pemberdayaan perempuan dan keluarga, serta kesejahteraan dan perlindungan anak yang berperspektif gender.
- 3) Meningkatkan penguatan fasilitasi, pemberdayaan untuk mendorong tumbuhnya partisipasi, swadaya, kemandirian keluarga dan masyarakat.

B. Penerapan Disiplin PNS di Kantor DP3AP2KB Kab. Sinjai

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara yang memiliki peran yang sentral dalam melaksanakan kebijakan dan peraturan pemerintah, perannya yakni sebagai tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan fungsi pelayanan dan pembangunan nasional. Maka dari itu kedudukan Pegawai Negeri Sipil akan sangat berkaitan erat dengan hak dan kewajiban yang melingkupi efektivitasnya, dimana apabila hak telah diperoleh sedangkan kewajiban tidak dilaksanakan maka secara otomatis akan mendapatkan sanksi karena itu merupakan konsekuensi dari *openbare dienstbetrekking* (hubungan dinas public) yang melekat pada pegawai²

² Tedi sudrajat, Problematika Penegakan Hukum Disiplin Kepegawaian "*Jurnal Dinamika Hukum*" Vol.8, No. 3 September 2008, h. 214.

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau menyebabkan pegawai bekerja sesuai dengan aturan atau norma yang telah berlaku dan ditetapkan, dan adapun pelaksanaan disiplin seperti, 1. Masuk kerja tepat waktu, 2. Menaati instruksi kerja dari supervisor, 3. Menghindari pekerlahian, mabuk, dan pencurian, 4. Mencetak jam kerja pada waktu hadir.³

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi dan salah satu yang menjadi faktor penghambat dalam menaati jam kerja dengan alasan adanya kepentingan keluarga yang tidak bisa ditunda, pegawai juga terkadang suka mencari-cari alasan untuk tidak masuk kerja baik karyawan tetap maupun tidak.

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok:

a. Disiplin diri

Menurut Jasin (1989) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar

³ Firdaus MG. Abd. Karim, Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan "Jurnal Katalogis" Vol.3, No 2 Februari 2015, h. 93.

dirinya, melalui disiplin diri karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

Rafiudin mengatakan bahwa:

Penegakan disiplin itu harusnya berada pada diri sendiri karena yang menyebabkan tidak disiplin adalah diri sendiri⁴

b. Disiplin Kelompok

Menurut Jasin (1989) kaitan disiplin dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang sifatnya komplementer.⁵

Ramli menuturkan bahwa:

Dalam melaksanakan disiplin tidak ada hambatan sama sekali karena merupakan suatu kewajiban kita sebagai abdi Negara dan sekarang ada namanya ceklok yang harus di lakukan saat masuk, istirahat, dan pulang dan jika ada dinas keluar maka ada juga absen beserta keterangan yang jelas, dan penerapan disiplin di kantor juga didukung dengan bantuan tenaga non PNS, dan inilah yang mendorong kita agar lebih disiplin karena tanpa adanya tenaga non PNS dan dikerjakan hanya pada PNS saja maka terjadi ketidak disiplin karena volume kerja lebih banyak di banding tenaga kerja. Jadi hambatannya yakni karena kurangnya tenaga kerja akan tetapi akan bantuan tenaga non PNS sehingga semua kegiatan kantor dapat berjalan dengan baik.⁶

Maka dari itu teori diatas menekankan bahwa kewajiban melaksanakan tugas Negara merupakan instansi dari kepegawaian. Fungsi dari hukum adalah menetapkan hak dan kewajiban secara seimbang, oleh karena itu kebebasan

⁴ Rafiudin, Kepala Seksi Perlindungan Anak, *wawancara*, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, tanggal 24 Januari 2019.

⁵ Buletin Psikologi, Tahun IV, No.2, Desember 1996, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII, hal. 34.

⁶ Ramli, ketua bidang badan ketahanan keluarga sejahtera, *wawancara*, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, tanggal 24 Januari 2019 .

harus juga disertai dengan kesadaran akan tanggung jawab kerana tanpa adanya keseimbangan kewajiban dan tanggung jawab maka kebebasan dapat membawa manusia kedalam peradaban rimba dimana berperilaku *the survival of the strongest*.

Dalam lingkungan pegawai guna menjamin tugas pekerjaan telah dibuat suatu ketentuan tentang disiplin PNS, yakni dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari hukum disiplin ringan, hukum disiplin sedang, dan hukum disiplin berat ⁷ dan dengan adanya PP Nomor 53 tahun 2010 belum dapat merubah sepenuhnya kelakuan buruk para PNS, yang ada mereka malah acuh dengan PP tersebut. Hal itu karena tidak adanya tindakan hukum yang tegas yang dilakukan oleh para pejabat yang seharusnya memberikan hukuman. Padahal pada PP No 53 Tahun 2010 ini juga dicantumkan hukuman juga bisa dikenakan terhadap pejabat yang seharusnya memberikan hukuman, tetapi tidak menjatuhkan hukuman terhadap anak buahnya yang telah melakukan pelanggaran.

Adapun bentuk pemeriksaan atas Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin dapat dilakukan tindakan sebagai berikut:

- 1) Secara lisan yakni dengan adanya pertimbangan pejabat yang berwenang, pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS yang bersangkutan dapat dijatuhi salah satu hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan.

Andi Muhafiah Rahim menuturkan bahwa:

⁷ Tedi sudrajat, Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawian “*Jurnal Dinamika Hukum*” Vol.8, No. 3 September 2008, h. 215.

Penerapan disiplin pegawai sudah lumayan disiplin, kerna selalu terlaksana apel pagi dan sore terlebih lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan akan diberi sanksi bagi yang melanggar.⁸

- 2) Secara tertulis yakni apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS yang bersangkutan dapat dijatuhi salah satu hukuman ringan (selain teguran lisan), sedang dan berat.
- 3) Secara tertutup yakni apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS yang bersangkutan dapat dijatuhi salah satu hukuman ringan (selain teguran lisan) maupun tertulis dan dilakukan secara tertutup, dalam pemeriksaan tersebut karena PNS disangka belum tentu bersalah sehingga pemeriksaan tersebut hanya diketahui oleh pejabat yang berwenang.⁹

Laili Fitriani mengatakan bahwa:

Penerapan disiplin dikantor boleh dikata sudah berjalan dengan baik karena baru baru ini diadakan sidang tertutup untuk dibentuknya ketua honoror dan sekretaris maupun bendahara, tujuan dibentuknya ini untuk menerima masukan maupun keluhan yang dialami para sukarela misalkan dari bentuk disiplin dan etika, apabila ada yang melanggar maka akan diberikan sanksi berupa teguran dan nasehat, jika tetap berulah maka akan dikenakan sanksi tegas.¹

⁸ A. Muafiah Rahim, Staf Sukarela Sub. Kepegawaian Umum dan Kepegawian, wawancara, tanggal 18 Februari 2019.

⁹ Sri Hartanti dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 34.

¹ Laili Fitriani, Staf Sukarela Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, wawancara, tanggal 18 Februari 2019

C. Hambatan dalam Penerapan Disiplin PNS di Kantor DP3AP2KB Kab. Sinjai

Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha untuk taat pada setiap peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang, dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karenanya, setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, akan tetapi dalam melaksanakan tugas pasti selalu ada kendalanya yakni:

- a. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan pejabat yang berwenang

Pejabat yang berwenang harus memberikan tindakan dan sanksi secara tegas bilamana seorang ASN melakukan pelanggaran baik pelanggaran ringan agar ada efek jera agar pegawai lainnya tidak ada yang menirunya lagi, dan agar tidak melakukan pelanggaran lainnya yang tergolong berat.

Ramli mengatakan bahwa:

Adanya bentuk teguran yang dilakukan oleh atasan dan itu hampir selalu dilakukan akan tetapi masih banyak pegawai yang tetap tidak disiplin karena tidak adanya teguran tertulis seperti bentuk surat Sp karena surat seperti itu hanya diberikan pada pelanggaran tertentu saja dan jika ada pemecatan itu hanya diberikan pada pegawai yang melakukan tindak kejahatan atau tindak pidana, jika hanya terlambat dan tidak ada dikantor saat jam kerja hanya diberikan teguran ringan saja, mengingat dalam penyelesaian masalah seperti itu hanya diselesaikan dalam bentuk kekeluargaan.¹

¹ Ramli, ketua bidang badar ketahanan keluarga sejahtera, wawancara, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, 24 Januari 2019 .

b. Lunturnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran masing masing dan itu bersifat spontan, dan dengan adanya aturan dan sanksi akan mewujudkan sikap tanggung jawab karena dengan adanya rasa takut walaupun kedisiplinan terwujud dengan adanya paksaan dari aturan disiplin yang telah di bentuk.

Ika Mayasari menuturkan bahwa:

Dalam segi aturan harus ada izin dari atasan misalkan keluar untuk melakukan koordiansi dengan kantor lain akan tetapi izin biasa dilakukan saat di luar apalagi jika atasan tidak sedang berada diruangan maka biasa melakukan izin melalui SMS kepada atasan dan melalui social media Watssap karena kantor kami memiliki grup tersendiri. Adapun memang beberapa pegawai yang kadang tidak melakukan konfirmasi terlebih dahulu saat keluar kantor walaupun saat itu telah jam kantor, adapun atasan kami juga gencar untuk selalu melakukan pengawasan dan memantau keaktifan para pegawainya dan sering kali melakukan teguran pada pegawai melalui watssap¹



¹ Ika Mayasari, Kasubag Program, wawancara, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, tanggal 24 Januari 2019.

Harus diakui upaya meningkatkan kinerja dan disiplin PNS tidak mudah. Banyak yang tidak pantas menyandang status pegawai negeri sehingga mereka sulit di bina dan diarahkan. Diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai yang dapat kita temui di jalanan dan dipasar-pasar bahkan di tempat makan sekalipun padahal jam istirahat kantor telah usai. Para pegawai dengan tanpa beban memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya,.

Ika Mayasari mengatakan bahwa:

Mungkin karena waktu istirahat yang kurang yakni satu jam untuk istirahat sedangkan yang kita ketahui jam istirahat itu kita gunakan untuk sholat dan makan, makan saja kita butuh beberapa menit untuk menunggu pesanan makanan jika kita makan di tempat makan dan jika kita ingin pulang kerumah untuk makan itu juga akan memakan banyak waktu untuk perjalanannya belum lagi waktu sholat itu biasa mengambil waktu yang menurut saya akan lebih dari satu jam dan menurut saya sangat kurang, dan jika kita cermati kata istirahatnya sebenarnya itu bukan waktu istirahat karena yang dinamakan istirahat adalah kita betul-betul tidak melakukan kegiatan seperti makan dan sholat akan tetapi semua dirangkum dalam satu jam sehingga tidak ada kesempatan kita istirahat, apalagi kita yang sebagai ibu rumah tangga sekaligus Pegawai Negeri akan butuh waktu yang banyak karena menjemput anak sekolah hingga kepasar, karena selain pekerjaan kantor ia juga harus memikirkan pekerjaan rumah. Walaupun sebenarnya itu melanggar dari aturan dan banyak dari kita sebenarnya yang tetap tidak biasa menggunakan waktu sebaik mungkin dan tidak memanfaatkan waktu kerjanya.¹

Maka dari itu seharusnya perlu pembinaan, pengawasan, penilaian dan penindakan bagi yang bermasalah. Tapi dalam pengaplikasiannya tidak dilakukan secara utuh karena pada umumnya setelah diberi teguran atau peringatan pertama, lanjut peringatan kedua, kemudian kembali ke peringatan pertama lagi. Seharusnya dihukum lebih berat, misalnya skorsing, mutasi,

¹ Ika Mayasari, Kasubag Program, wawancara, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, 24 Januari 2019.

sampai pemecatan! Jika sanksi yang di jatuhkan tegas dan jelas pasti PNS tidak akan berani membolos, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan disiplin menjalankan tugasnya setiap hari. Sebab, tidak mudah menjadi PNS. Pasti mereka takut dipecat jika aturan mainnya jelas dan dijalankan tanpa pilih kasih. Adapun di jelaskan dalam hadist mengenai ciri-ciri orang munafik yakni sikap tidak amanah.

Sayangnya sanksi seperti itu sangat jarang di lakukan sehingga tidak menimbulkan efek jera atau menimbulkan rasa takut bagi mereka yang harusnya merasa beruntung menjadi PNS karena tidak mudah menjadi seorang PNS. Meski gaji pas-pasan untuk hidup, tetapi hari tua terjamin hidupnya karena ada dana pensiunnya. Itu Sebabnya PNS menjadi idola di kalangan masyarakat.

Rafiudin mengatakan bahwa:

Kurangnya tidakan tegas dari atasan sehingga banyak pegawai yang telah di tegur akan melakukan pelanggaran lagi, jika kedapatan maka akan di tegur dan diselsaikan secara kekeluargaan saja¹

Berprofesi sebagai PNS, abdi negara melayani masyarakat memang enak. Disiplinnya longgar, setiap bulan terima gaji, bahkan banyak PNS yang makan gaji buta karena memang jarang masuk kantor, tidak punya meja sehingga banyak di luaran dan juga rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga berakibat pada rendahnya

¹ Rafiudin, Kepala Seksi Perlindungan Anak, wawancara, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, tanggal 24 Januari 2019 .

kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan

Ramli menuturkan bahwa:

Karena kurangnya tenaga PNS sehingga para pegawai tidak bisa mencapai targetnya dalam menyelesaikan pekerjaan akan tetapi sekarang dengan banyaknya bantuan dari pegawai Non PNS sehingga kinerja kerja kantor pun meningkat¹

Berdasarkan data hasil penelitian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil meliputi:

- a. Budaya kerja, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan lemahnya kinerja didasarkan oleh kepentingan masing-masing individu yang memiliki motivasi yang berbeda dalam setiap kegiatan, dan budaya kerja yang sudah kurang kondusif dipengaruhi lagi oleh lingkungan kerja yang bersikap toleran

Andi Hisrah Wahyuni menuturkan bahwa:

Adapun penerapan disiplinnya sudah cukup baik apalagi ada yang naanya ceklok namun ada beberapa pegawai yang terkadang tidak ada dikantor saat jam kerja itu karena mereka ada alasan tersendiri dan saat keluar dari kantor mereka pasti sudah izin, dan jika dilihat dari hambatannya itu sebenarnya tidak ada cuman yang jadi permasalahan itu dari diri masing-masing saja.¹

- b. Sistem pengawasan, system ini dilakukan oleh aparat penegak hukum, dalam hal ini atasan dari berbian dan Badan Kepegawaian Daerah merupakan faktor

¹ Ramli, ketua bidang badan ketahanan keluarga sejahtera, *wawancara*, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, 24 Januari 2019.

¹ Andi Hisrahwahyuni, Staf Sdkarela Bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Pergerakan, *wawancara*, tanggal 18 Februari 2019

yang mempengaruhi kinerja dan berdasarkan dari data kator BKD, jenis dan bentuk pelanggaran disiplin yang sering dilakukan Pegawai Negeri Sipil yakni:

1. Terlambat masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas dan masuk akal;
2. Pulang kantor lebih awal tanpa ada alasan yang jelas dan masuk akal, tanpa izin atasan;
3. Selama jam kantor tidak melaksanakan pekerjaan (keluar kantor untuk tujuan diluar kedinasan atau urusan pribadi);
4. Mangkir atau tidak masuk kerja tanpa alasan masuk akal dan jelas;
5. Menyalahgunakan wewenang;
6. Melakukan hubungan intim atau perselingkuhan.

Berdasarkan hal diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai faktor yang mendorong terjadinya pelanggaran disiplin:

1. Lemahnya pengawasan atasan langsung.
2. Kurangnya pemahaman terhadap perundang-undangan yang berlaku.
3. Kurangnya pembinaan dan sosialisasi tentang perundang-undangan dibidang kepegawaian disiplin pegawai.
4. Tingkat kesadaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹

7

Adapun faktor yang mempengaruhi kerja pegawai yakni faktor internal yang berasal dari Batan atau semangat hidup (*inner Life*). Faktor ini yang menjadi pendorong untuk membangkitkan semangat seseorang bahkan dapat menjadi mesin pendorong yang sangat dahsyat, dan biasanya faktor ini berasal dari ajaran agama yang di yakini. Faktor selanjutnya yakni faktor

¹ Sri Hartanti dan Tedi Sudrajāt, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, h. 169-170.

Eksternal berupa pengaruh yang datangnya dari luar manusia, yakni faktor lingkungan, baik lingkungan rumah tangga maupun lingkungan kerja.¹

D. Persepsi Masyarakat terhadap Penerapan Disiplin PNS di kantor DP3AP2KB kab. Sinjai

Seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dikatakan korupsi dalam wujud mengurangi jam kerja yang telah ditentukan. Jika dicermati lagi sebenarnya korupsi waktu justru lebih berbahaya jika dibandingkan dengan korupsi uang dan kinerja. Karena jika korupsi menggunakan uang dan kinerja bisa digantikan. Korupsi uang bisa diganti dengan membayar kerugian negara, korupsi kinerja bisa diganti dengan lembur tanpa upah. Namun korupsi waktu tidak dapat tergantikan oleh apa pun dan oleh siapa pun. Mengingat, waktu terus berputar dan tidak akan pernah kembali lagi. Maka korupsi waktu jelas merupakan ancaman yang serius bagi kehidupan sebuah bangsa. Semua jenis korupsi tersebut awalnya adalah virus, kemudian berkembang menjadi penyakit, dan akhirnya menjadi karakter. Jika dibiarkan akan melemahkan sendi-sendi kehidupan bangsa dan negara. Maka sudah saatnya diperlukan sebuah sanksi hukum. Serta, gerakan moral dari masyarakat untuk memberantas berbagai jenis korupsi tersebut.

Baharuddin mengatakan bahwa:

Pegawai saat ini tergolong sudah amat disiplin karena setau saya sudah ada sistem ceklok yang dimana semua pegawai harus absen di jam tepat waktu

¹ Saifullah, Etos Kerja Perspektif Islam “*Jurnal Sosial Humaniorah*”, vol 3, No.1 Juni 2010, h. 58.

dan ceklok lagi jika ingin izin keluar dari kantor misalkan ada urusan kedinasan dll¹

9

Disiplin harus menjadi nafas bagi setiap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan ukuran-ukuran yang jelas sebagai parameter penilaian. Dengan indikator-indikator yang ditetapkan, maka reward and punishment juga bisa diterapkan secara konsisten. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang tidak saja dari atasan langsung, tetapi juga dari luar. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, PNS tidak bisa berkilah lagi, dan disiplin tak bisa ditawar-tawar. “Pemerintah telah menyiapkan parameter penilaian aparatur. Jadi sanksi juga sudah ditetapkan, sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Selain itu, pengawasan terhadap disiplin kerja PNS atau SDM aparatur juga akan ditingkatkan.

Muhammad Arifin menuturkan bahwa:

Penerapan disiplin kantor tersebut belum sepenuhnya bagus, karena masih berada pada tingkatan 70%, dan inilah tugas pemerintah dan DPR untuk melakukan pengawasan agar meningkatkan mutu kerja pegawai, dan untuk melihat visi misi suatu instansi tentunya dinilai tingkat kedisiplinannya, dan ukuran kinerjapun dilihat dari kedisiplinannya, padahal sudah kita ketahui bahwa permasalahan disiplin sudah ada aturannya sendiri.²

0

Untuk itu, setiap instansi pemerintah perlu mengembangkan budaya kerja di lingkungannya masing-masing. Perubahan pola pikir dan peningkatan budaya kerja pada dasarnya merupakan inti dari reformasi birokrasi. SDM aparatur negara

¹ Baharuddin , Masyarakat , wawancara, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, tanggal 27 Januari 2019 .

² Muhammad Arifin, Ketua Ufhum LSM Yasmin Center Sinjai, wawancara, tanggal 18 Februari 2019

harus mendahulukan kewajiban dari pada hak, mengutamakan peran bukan wewenang serta untuk melayani, bukan untuk dilayani.

Ardani. R mengatakan bahwa:

Tingkat kedisiplinanya belum sepenuhnya bagus mengapa demikian karena ssitem penerapan disiplinnya belum berjalan dengan baik, karena semua dilihat dari system itu sendiri, jika sistemnya sudah berjalan dengan baik maka tingkat pelanggaranpun akan berkurang.²

Buruknya wajah birokrasi Indonesia selama ini tak lepas dari proses rekrutmen dalam peraturan tentang Penilaian pengangkatan dalam jabatan struktural. Pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata. “Jadi, ke depan penilaian tak hanya berdasarkan ijazah dan lamanya seseorang bekerja saja. Pola karier PNS itu berdasarkan pendidikan, diklat yang dimiliki, dan lamanya masa kerja. Jadi PNS itu harus mempunyai kompetensi dasar dan juga pengetahuan yang bagus

Aidah menuturkan bahwa:

Sebenarnya pegawai sekarang sudah lumayan disiplin akan tetapi masih banyak pegawai yang kadang saya lihat masih bekeliaran diluar kantor, dan dijalan bahkan dipasar-pasar padahal setau saya saat itu adalah jam kerja²

Tentu saja untuk menuju ke sana diperlukan perangkat penilaian terhadap kinerja PNS. Namun untuk saat ini, sistem penilaiannya masih menekankan

² Ardani. R, Kadiv Humas BPAN Aliansi Indonesia, *wawancara*, tanggal 18 Februari 2019

² Aidah, masyarakat, *wawancara*, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, tanggal 26 Januari 2019.

pada proses bekerjanya, belum banyak mengukur hasil kerja serta dampak kinerjanya.

Asfar menuturkan bahwa:

Saya lihat memang masih ada sejumlah pegawai yang berkeliaran di jam kantor, entah itu maksud dan tujuan apa, tujuan dinas atau yang lain-lain tapi mungkin jika ada pegawai yang malas-malasan itu karena tidak adanya motivasi kerja.²

Adapun hal-hal yang sering merusakkan hati pegawai ialah apakah kerjanya baik atau tidak, kabar-kabar angin bahwa akan dilakukan pemberhentian atau oleh karena satu sama lain sebab kerjanya itu tidak bersifat tetap, hubungan kurang baik dengan rekan-rekan sekerjanya, lingkungan pekerjaan yang tidak baik, dan soal-soal rumah tangga, seperti kesehatan misteri atau anak, soal keuangan, soal hubungan di dalam rumah tangga.²

Hal ini berkaitan dengan tunjangan kinerja atau remunerasi, yang mengacu pada beban tugas dan tanggung jawab. Karena itu akan diukur dari aspek kuantitas, kualitas, aspek biaya dan waktu menyelesaikan pekerjaannya. Selain dari pada itu setiap jabatan juga dievaluasi bobot jabatannya, seperti tanggung jawab dan risikonya. “Ada tujuh belas tingkatan (grade), yang setiap tingkatan ini punya nilai. Targetnya, sesuai arahan Presiden semuanya selesai tahun 2011. Untuk itu perlunya penegakan disiplin PNS, termasuk melalui peraturan perundang-undangan dengan menerapkan sanksi hukum secara tegas bagi setiap pelanggaran. Hal ini sudah dijelaskan dalam PP 53 tahun 2010. PP tahun

² Asfar Ahmad, masyarakat, wawancara, Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai, tanggal 27 Januari 2019.

² George D. Halsey, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003). h.236.

2010 ini untuk memperbaiki PP No 30 Tahun 80 yang bersifat umum.

Bahkan, pada PP No 53 Tahun 2010 ini juga dicantumkan hukuman juga bisa dikenakan terhadap pejabat yang seharusnya memberikan hukuman, tetapi tidak menjatuhkan hukuman terhadap anak buahnya. Hal ini sebagai respon atas penilaian masyarakat, bahwa PNS pada umumnya kurang disiplin dan kinerjanya lamban, rendah dan kurang responsif. Untuk itu perlu dibuat ukuran-ukuran, sehingga benar tidaknya penilaian itu bisa diuji secara obyektif dan ilmiah.²



² Masfifah, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil L: Kajian terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010*, (Jakarta: BDK, 2015) h. 3-4.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penerapan disiplin di Kantor DP3AP2KB sudah terbilang disiplin akan tetapi jika masih ada pegawai yang mangkir dan telat saat jam kerja itu semua sebenarnya berdasarkan dari kesadaran masing masing pihak saja, adapun sebenarnya alasan mereka melakukan hal tersebut karena didasarkan pemberian jam istirahat yang terbilang sangat singkat terlebih lagi yang ingin melaksanakan ibadah dan seorang ibu rumah tangga sekaligus seorang PNS maka ia harus membagi jam kerjanya dengan pekerjaan rumah terlebih dahulu.
2. Hambatan yang ada dalam penerapan disiplin ini yakni karena tidak adanya kesadaran para pegawai akan tanggung jawab mereka sendiri dan suka menunda muda pekerjaan, bahkan sanksi yang diterapkan terbilang sangat ringan walaupun pelanggaran berulang beberapa kali karena diselalu diselesaikan secara kekeluargaan, adapun karena kurangnya motivasi kerja jadi banyak pegawai yang selalu bermalas-malasan.
3. Persepsi masyarakat mengenai penegakan disiplin pegawai di kantor DP3AP2KB belum sepenuhnya beralan dengan baik terlihat dari masih terdapat pegawainya yang keluar dari kantor saat jam kerja.

B. Implikasi

1. Diharapkan kedisiplinan dan kinerja PNS meningkat. Kalau tidak mencapai sasaran kerja akan diberi penilaian. Apakah baik, buruk, atau kurang. Sanksinya bisa saja kenaikan gajinya tertunda, atau jabatan diberhentikan dan seharusnya Kinerja PNS tidak hanya dilihat sesekali seperti hanya dilihat di hari tertentu saja. Kalau mereka kebetulan masuk pada saat itu maka telah dianggap disiplin sepanjang tahun.
2. Di harapkan pula kedepannya Pegawai Negeri Sipil lebih memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya dan betul mematuhi aturan yang telah di tetapkan sebagaimana yang telah di tetapkan dalam peraturan kedisiplinan. Untuk meningkatkan disiplin PNS sebagai abdi negara dan masyarakat diperlukan pembinaan dan pengawasan terus-menerus, dan atasannya lebih tegas dalam pemberian sanksi, dan tidak adanya penyelesaian masalah bersifat kekeluargaan.
3. Pegawai Negeri Sipil lebih bisa menghargai waktu dan bisa dijadikan panutan yang baik untuk masyarakat sebagai abdi negara dan badi masyarakat, tidak ada lagi yang berkeliaran di luar kantor seperti di pusat perbelanjaan yang dimana tindakan tersebut akan membawa citra buruk bagi Pegawai Negeri bahkan kantornya sendiri karena di anggap para pegawai hanya makan gaji buta saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Karim, Firdaus MG, Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan "*Jurnal Katalogis*" Vol.3, No 2 Februari, 2015.
- Anggara, Sahya. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung: Pustaka Setia 2016.
- Buletin Psikologi, Tahun IV "*Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII*", No.2, Desember, 1996.
- Dewi, Susan, Sari, dkk, *Analisi Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi*, *Jaai*, vol. 12, no.1, juni 2008.
- Fahlevy, Muh.Rizal, skripsi: "*Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi di Kota Makassar*" skripsi: Uinversitas Alauddin Makassar, 2010.
- Halsey, George D. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda* Jakarta: Rineka Cipta. 2003.
- Hartanti, Sri dan Tedi Sudrajat. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Grafika 2017.
- Isawi, Ahmad Muhammad "*Tafsir Ibnu Mas'ud*" Jakarta: Pustaka Azzam, 2009.
- Kementerian Agama RI. *Al-Mu'minin dan terjemahnya*, Jakarta: Akbar Media, 2012.
- Kholis, Nur, Etika Kerja dalam Perspektif Islam, "*Al-Mawarid*" edisi XI tahun 2004.
- Masfifah, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil: Kajian terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010* Admin, BDK, 2012.
- Nawawi Imam "*Riyadhus Shalihin*" Jawa Timur: Insan Kamil, 2012.
- Nuryanto Dani, "*Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam pada Karyawan Perpustakaan*" skripsi Surakarta : universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.
- Ondeng, Syarifuddin, *Aqidah Akhlak*, Makassar: sajadah, 2017.

Patoangin, Nurmiati Andi. *Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Pegawai*. Makassar: Au Press 2012.

Saifullah, Etos Kerja Perspektif Islam “*Jurnal Sosial Humaniorah*”, vol 3, No.1. 2010.

Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al- Misbah* ,Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur’an, Cet I, Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Sudrjat, Tedi. Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawian “*Jurnal Dinamika Hukum*” Vol.8, No. 3 September 2008.

Sukiswo, Agus.. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 2016* . Jakarta: bkkbn. 2016.

Waliam, Armansyah, Konsepsi Islam Tentang Kerja,” *An-Nisa’a*”, vol,8. No,1, Juni 2012.

<http://id.m.wikipedia.org>. 24 Desember 2018.

<http://bkd.jabarprov.go.id/artikel/84-disiplin-pegawai-negeri-sipil>.3 Februari 2019

<http://wikipns.com/apa-pengertian-pns/>. 03 Februari 2019.

<http://www.google.com/amp/s/dalamislam.com/akhlaq/larang/akibat-tidak-amanah-dalam-islam/amp> diakses tanggal 15 Februari 2019.

<http://almanhaj.or.id/2317-pegawai-yang-amanah-menjaga-jam-kerja-untuk-kepentingan-kerja.html> diakses 15 Februari 2018 pukul 11.57

ALA UDDIN
M A K A S S A R

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Wawancara dengan bapak Rapiudin, kepala seksi perlindungan Anak, tanggal 24 Januari 2019 di Kantor DP3AP2KB Sinjai.



Saat pemberian izin meneliti oleh Ibu A. Ahdaniah, Kasubag kepegawaian umum dan kepegawaian tanggal 24 Januari 2019 di Kantor DP3AP2KB Sinjai.



Wawancara dengan Ibu Ika Mayasari, Kasubag Program, tanggal 24 Januari 2019 di Kantor DP3AP2KB Sinjai.



Wawancara dengan Bapak Drs. Ramli P, Ketua Bidang Ketahanan Keluarga Sejahtera, tanggal 24 Januari 2019 di Kantor DP3AP2KB Sinjai.



Wawancara dengan Ibu Aidah, tanggal 26 Januari 2019 di samping Kantor DP3AP2KB Sinjai.



Wawancara dengan Bapak Baharudin, tanggal 26 Januari 2019 di samping Kantor DP3AP2KB Sinjai.



Wawancara dengan Asfar Ahmad, tanggal 27 Januari 2019 di samping Kantor DP3AP2KB Sinjai.



Wawancara dengan pihak LSM, tanggal 18 Februari 2019



Wawancara dengan Andi Hisrawahyuni, Staf Sukarelawan di Kantor DP3AP2KB